



**WVS-groep**

**Kaderbrief 2018**



## Inhoudsopgave:

1. Voorwoord	3
2. Inleiding	3
3. Financiële en beleidskaders vanuit de gemeenten	4
4. Uitgangspunten WVS-groep	6

## Voorwoord

In de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is in artikel 34b bepaald dat het dagelijks bestuur van een gemeenschappelijke regeling vóór 15 april van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, de algemene financiële en beleidsmatige kaders aan de raden van de deelnemende gemeenten zendt. In de Nota Verbonden Partijen, die door de 18 gemeenten in de regio West-Brabant is vastgesteld, is deze datum naar voren gehaald en bepaald op 1 februari. Derhalve zal voor 15 april de begroting op basis van de in deze kaderbrief genoemde uitgangspunten worden opgesteld.

## Inleiding

In deze beleidskadernotitie geeft WVS-groep de sociale en bedrijfseconomische kaders, prioriteiten en doelstellingen voor het begrotingsjaar 2018 aan. De kaderbrief is, samen met de richtlijnen van de deelnemende gemeenten in het kader van de nota Verbonden Partijen, de input voor het begrotingsproces 2018.

De beleidskadernotitie sluit aan bij de missie van WVS en de daarvan afgeleide strategie, alsmede bij de besluitvorming van de deelnemende gemeenten over de rol en positie (herstructurering) van WVS-groep in verband met de uitvoering van de Participatiewet. De missie luidt 'WVS is een leerwerkbedrijf waar mensen zich ontwikkelen, met als doel het vinden van zo regulier mogelijk werk'. De visie van WVS is 'WVS is specialist in het ontwikkelen van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt middels werk en instrumenten gericht op zo regulier mogelijk werk'. WVS-groep staat voor:

- Talentontwikkeling - Iedereen heeft talenten. We helpen medewerkers hun talenten te ontwikkelen waardoor ze werk kunnen doen dat ook daadwerkelijk iets oplevert op de arbeidsmarkt.
- Optimaliseren van arbeid - Onze medewerkers en cliënten hebben een beperking waardoor ze niet zelfstandig aan het werk komen. We passen de werkzaamheden aan, zodat zij toch zo dicht mogelijk bij een 'reguliere' arbeidsprestatie kunnen komen. Denk aan jobcarving, extra hulpmiddelen, aanpassingen aan de werkplek en ook het anders inrichten van werkprocessen.
- Benutten van kansen in de markt - Het vinden van passende arbeid is essentieel om talenten optimaal tot hun recht te laten komen. Dat betekent goede kennis van de markt, goede relaties en een goed netwerk van lokale en nationale organisaties en ondernemingen, dit alles in nauwe samenwerking met de werkpleinen.

WVS-groep zal zijn activiteiten en inspanningen in samenhang met de activiteiten van de werkpleinen afstemmen, waarbij het resultaat van de organisaties tezamen optimaal dient te zijn. Bij de aannames worden de uitgangspunten welke zijn opgenomen in de ketenbegroting betrokken.

## **Financiële en beleidskaders:**

Bij de begroting 2018 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota verbonden partijen.
- De Financiële Richtlijnen begroting 2018 vanuit de gemeenten.
- De Beleidsrichtlijnen begroting 2018 vanuit de gemeenten.
- Het Concept Herstructureringsplan WVS & Ketensamenwerking P-Wet.
- De Septembercirculaire Gemeentefonds 2016.
- De BBV-richtlijnen.

## **Financiële en beleidsrichtlijnen voor de begroting 2018 vanuit de 9 deelnemende gemeenten:**

De richtlijnen van de 9 gemeenten zijn niet geheel identiek. In de onderstaande opsomming kunnen derhalve kleine afwijkingen zitten t.o.v. de individuele richtlijnen.

1. Van het Dagelijks Bestuur (DB) van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) wordt verwacht dat zij een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2018-2021 aanbiedt aan de deelnemers. De gehanteerde begrotingsuitgangspunten door de GR dienen in de begroting van de GR inzichtelijk te worden gemaakt.
2. De begroting dient te worden opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Dat wil zeggen dat geen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken in de primitieve begroting mogen worden opgenomen. Tenzij dit reeds door het Algemeen Bestuur (AB) is besloten.
3. De begroting dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Dit betekent dat de voorgeschreven gegevens in de begroting dienen te worden opgenomen, waaronder:
  - de financiële kengetallen;
  - de verwachte omvang van het eigen vermogen en het vreemd vermogen aan het begin en aan het einde van het begrotingsjaar;
  - de verantwoording overhead op een apart taakveld;
  - de vermelding van de gehanteerde rentepercentages.
4. Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het AB van de GR.
5. De loonontwikkeling wordt geraamd conform de geldende Cao van de betreffende GR.
6. Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de Septembercirculaire 2016 (of een actuelere circulaire) is de basis voor de toe te passen indexering voor de begroting 2018.
7. Van de richtlijnen onder punt 5 en 6 kan eventueel worden afgeweken indien intern andere richtlijnen gelden die door het AB zijn vastgesteld. In de kaderbrief dient dit te worden toegelicht.
8. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren en te prioriteren.
9. De GR dient in de kaders (die op grond van de Nota Verbonden Partijen uiterlijk 1 februari aan de raden toegezonden dienen te worden) een terugkoppeling te geven over de richtlijnen.

## **Aanvullende financiële richtlijnen:**

1. De begroting 2018 dient te worden opgesteld binnen de bestaande financiële kaders.
2. De begroting dient een meerjarig inzicht te geven in het verloop van de afbouw van de taakstelling, die vanuit het Rijk wordt verondersteld plaats te vinden in relatie tot de geplande afbouw van de populatie van WVS, uitgedrukt in aantallen en bedragen.
3. Wat betreft gezamenlijke activiteiten met het Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: het Werkplein) en de ISD Brabantse Wal (hierna: de ISD) zorgt WVS er voor dat hetgeen daarover in haar begroting is opgenomen aansluit bij de begrotingen van het Werkplein en de ISD.
4. De begroting dient te worden opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Dat wil zeggen dat geen nieuwe taken, uitbreiding of afstoting van bestaande taken in de primitieve begroting mogen worden opgenomen, tenzij dit reeds door het AB is besloten. Te denken valt aan de uitkomsten van de bestuursopdracht Herstructurering WVS & Ketensamenwerking P-Wet.

## **Beleidsinhoudelijke richtlijnen:**

1. WVS-groep dient haar activiteiten en inspanningen in samenhang te bezien met het Werkplein en de ISD. Hierbij dient het resultaat van de drie organisaties tezamen optimaal te zijn.
2. De activiteiten van WVS-groep vormen een keten met de activiteiten van het Werkplein en de ISD. Voor de monitoring van de keten stellen de gemeenten gezamenlijk een ketenbegroting op. WVS-groep dient haar begroting zodanig op te stellen dat de beoogde ketenmonitoring daadwerkelijk kan plaatsvinden.
3. WVS-groep dient zich binnen een periode van 5 jaar om te vormen tot een leerwerkbedrijf voor de bredere doelgroep van de Participatiewet.
4. WVS-groep werkt, samen met het Werkplein en de ISD:
  - a. vanuit de vraag van de werkgever aan het versterken van vaardigheden en competenties van werkzoekenden en het ontwikkelen van activiteiten op het gebied van werk en / of participatie;
  - b. aan Beschut werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking met een indicatie beschut werken.
5. WVS-groep maakt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van de taakstelling en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
6. WVS-groep maakt het ambitieniveau inzichtelijk van de afbouw van het oude Wsw-bestand.

## Uitwerking WVS

WVS-groep hanteert als uitgangspunt, voor zover het de bedrijfseconomische kaders betreft, dat het beleid is gericht op het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten. Door de daling van het P-budget per SE vanaf 2011 is er een structurele verliessituatie. De maatregelen zijn erop gericht om dit structurele verlies zoveel als mogelijk te beperken. Afsproken is de uitgangspunten en tijdslijnen van de sociale en financiële planning & control cyclus strak te volgen

De gemeenten en de werkpleinen hebben op dit moment nog geen uitspraak gedaan over de door hen in 2018-2021 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken. Derhalve worden de uitgangspunten van het concept Herstructureringsplan en de ketenbegroting gehanteerd. Ook de definitieve Wsw subsidie vanuit het ministerie van SZW is nog niet bekend. Wel is door het ministerie een voorlopige opgave verstrekt van het P-budget ten behoeve van de SW. Deze is gebaseerd op de realisatie 2015 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2016 en 2017. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2016 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld.

In het kader van de Cao onderhandelingen die in 2016 hebben plaatsgevonden voor de SW-populatie zijn er structurele loonsverhogingen afgesproken. De looptijd van de nieuwe Cao SW is van 01-01-2015 t/m 31-12-2018. De loonsverhogingen op het basisloon worden middels de LPO (= loon prijs ontwikkeling) jaarlijks door het Rijk gecompenseerd en de eenmalige uitkering en de structurele verhoging van de eindejaarsuitkering worden gecompenseerd door een verlaging van de pensioenlasten. Derhalve is een jaarlijks toename van de salariskosten van 1,5 % verwerkt in de P-budget (rijksbijdrage)- ontvangsten voor de SW. De impact van de salarisstijging heeft dus alleen invloed op het subsidieresultaat (de loonkosten die de gemiddelde subsidie per persoon overstijgen). In 2016 is gebleken dat de LPO wordt uitgekeerd en derhalve de salarissen met 2,22% zijn gestegen. Echter, door een landelijk lagere uitstroom van SW dan opgenomen in de rijksbegroting is de extra uitkering vrijwel teniet werd gedaan. In de rijksbegroting is het macrobudget constant gelaten, maar door een hoger aantal SW-ers werd het bedrag per SE lager. Zo wordt het risico omtrent de uitstroom bij de gemeenten gelegd.

Bij nieuwe besluitvorming in het kader van de herstructurering zal afzonderlijk bekeken worden of dit moet leiden tot aanpassing van de begroting. Bij het opstellen van de begroting 2018 wordt nog geen rekening gehouden met het eventueel afstoten van PMC's.

## Kostenontwikkelingen:

### **1. Ontwikkelingen salariskosten en formatie.**

Voor 2018-2021 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

- a. Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 1,5 % ten opzichte van het niveau van het voorgaande jaar als gevolg van Cao stijgingen en een stijging van het Wettelijk Minimum Loon (WML). Daarnaast zal voor toegekende periodieken en de stijging van sociale lasten en pensioenpremie 1 % kostenstijging meegenomen worden. De LIV (= lage inkomens voordeel) zal, waar toepasbaar, worden meegenomen.

**b. Salarissen regulier personeel (Ambtelijk + Flexkompaan BV, kader/staf):**

De salariskosten van regulier personeel stijgen met 2 % als gevolg van Cao stijgingen, exclusief de periodieken, ten opzichte van het salarisniveau van voorgaand jaar. Daarnaast zal voor toegekende periodieken en de stijging van sociale lasten en pensioenpremie 1 % kostenstijging worden meegenomen.

**c. Lonen van personen in dienst bij Flexkompaan BV Participatiewet en gedetacheerd bij WVS-groep of sociale detachering:**

Voor de salariskosten van de medewerkers vallende onder de P-wet (Beschut Werken & sociaal detacheren) zal WML exclusief pensioenvoorziening worden geraamd. De jaarlijkse loonkosten stijging WML wordt ingeschat op 1,5 %.

Voor 2018-2021 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

**a. SW:**

De taakstelling 2017-2021 vanuit de Septembercirculaire 2016 is voor de 9 gemeenten gesteld op:

<b>P-Budget</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
SE	2.160,79	2.057,69	1.959,88	1.864,51	1.769,27

**b. Ambtelijk en regulier personeel Flexkompaan BV:**

De (natuurlijke) uitstroom wordt niet automatisch vervangen, maar per functie en omstandigheid afgewogen.

**c. Beschut Werk:**

Voor het begrotingsjaar 2018 zal er worden uitgegaan van gemiddeld 69 fte. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op de uitgangspunten in de ketenbegroting 2017-2021. Deze zijn tot stand gekomen tussen het Werkplein, de ISD en WVS-groep.

<b>Beschut Werk</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Fte	35	69	102	133	165
Aantal trajecten (1 traject 0,7 fte)	50	99	146	191	236

**d. Leerwerktrajecten (LWT) met behoud van uitkering:**

Uitgangspunt is een LWT van 6 maanden, ingekocht bij WVS-groep.

<b>LWT</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Aantal trajecten	227	248	269	291	291

**e. Participanten:**

Dit betreffen medewerkers die na het doorlopen van een LWT niet direct plaatsbaar zijn en een tijdelijk dienstverband krijgen aangeboden met als doel de medewerkers voor te bereiden op een reguliere baan (sociale detachering).

<b>Participanten</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
fte	50	100	100	100	100
Aantal	71	143	143	143	143



## 2. Overige bedrijfskosten:

Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de Septembercirculaire 2016 is:

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>prijsindexcijfer</b>	0,9%	1,1%	1,3%	1,6%

## 3. Investerings:

WVS-groep hanteert al jaren een zeer terughoudend investeringsbeleid. Dit zal de komende jaren niet veranderen met uitzondering van investeringen die worden gedaan voor de omvorming tot leerwerkbedrijf en de samenwerking met het Werkplein en de ISD.

## Opbrengsten:

### 1. Omzet:

- a. Er zal een effectieve prijsindexering van 2,0 % worden gehanteerd per fte SW. De omzet van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven.
- b. Voor de Beschut Werkers wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de gemiddelde loonwaarde (30%) ten opzichte van WML.

### 2. P-budget SW:

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>P- budget</b>	53.163.006	49.000.333	46.036.533	43.050.307	41.736.760
<b>LPO</b>	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
<b>Budget incl. LPO</b>	53.960.451	49.735.338	46.727.081	43.696.062	42.362.811
<b>SE</b>	2.160,79	2.057,69	1.959,88	1.864,51	1.769,27

Op basis van de Septembercirculaire 2016 en een geschatte LPO van 1,5% per jaar.

**3. Gemeentelijke bijdragen:**

Om een eventueel resterend negatief resultaat te dekken wordt een gemeentelijke bijdrage berekend. In de begroting 2018 wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen een vaste en een aanvullende gemeentelijke bijdrage. Er zal één gemeentelijke bijdrage worden berekend. De gemeentelijke bijdragen worden per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal Wsw-werknemers dat uit iedere gemeente afkomstig is (stand per 1 januari jaar-1), één en ander conform de GR van WVS-groep.

**4. Loonkostensubsidie Beschut Werk:**

Voor de personen vallende onder Beschut Werk wordt 70 % loonkostensubsidie opgenomen (uitgangspunt is WML).

**5. Loonkostensubsidie Participanten (sociale detachering):**

In de begroting wordt gemiddeld 50 % loonkostensubsidie op basis van het WML meegenomen.

**6. Begeleidingsvergoeding Beschut Werk en stimuleringsbonus:**

Voor de personen vallende onder Beschut Werk wordt € 8.500 per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen, alsmede de € 3.000 stimuleringsbonus Beschut Werken (alleen 2018). Voor de indexering wordt 1 % aangehouden.

**7. Begeleidingsvergoeding Participanten (sociale detachering):**

Voor de personen die een tijdelijk dienstverband krijgen in het kader van de P-Wet en tijdelijk worden gedetacheerd wordt € 4.000 per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen. Voor de indexering wordt 1 % aangehouden.